

Кіпень В.П.,

Голова Громадської ради при ДонОДА

<http://gromrady.org.ua/?p=6836>, <http://gurt.org.ua/articles/11054/> - 29.05.2011

**Рефлексія досвіду внутрішньої самоорганізації  
Громадської ради при ДонОДА  
(Як з парового котла зробити парову машину  
з достойним коефіцієнтом корисної дії)**

*Доповідь на Всеукраїнській конференції «Громадські ради в Україні: як  
забезпечити ефективність»*

Умовно діяльність обласної Громадської ради можна розділити на дві сфери. Перша – це рівень внутрішньої комунікації членів Громадської ради, внутрішня робота. Друга – це зовнішні комунікації Громадської ради, з ОДА, іншими органами місцевої влади, з ІГС, що не ввійшли в Громадську раду.

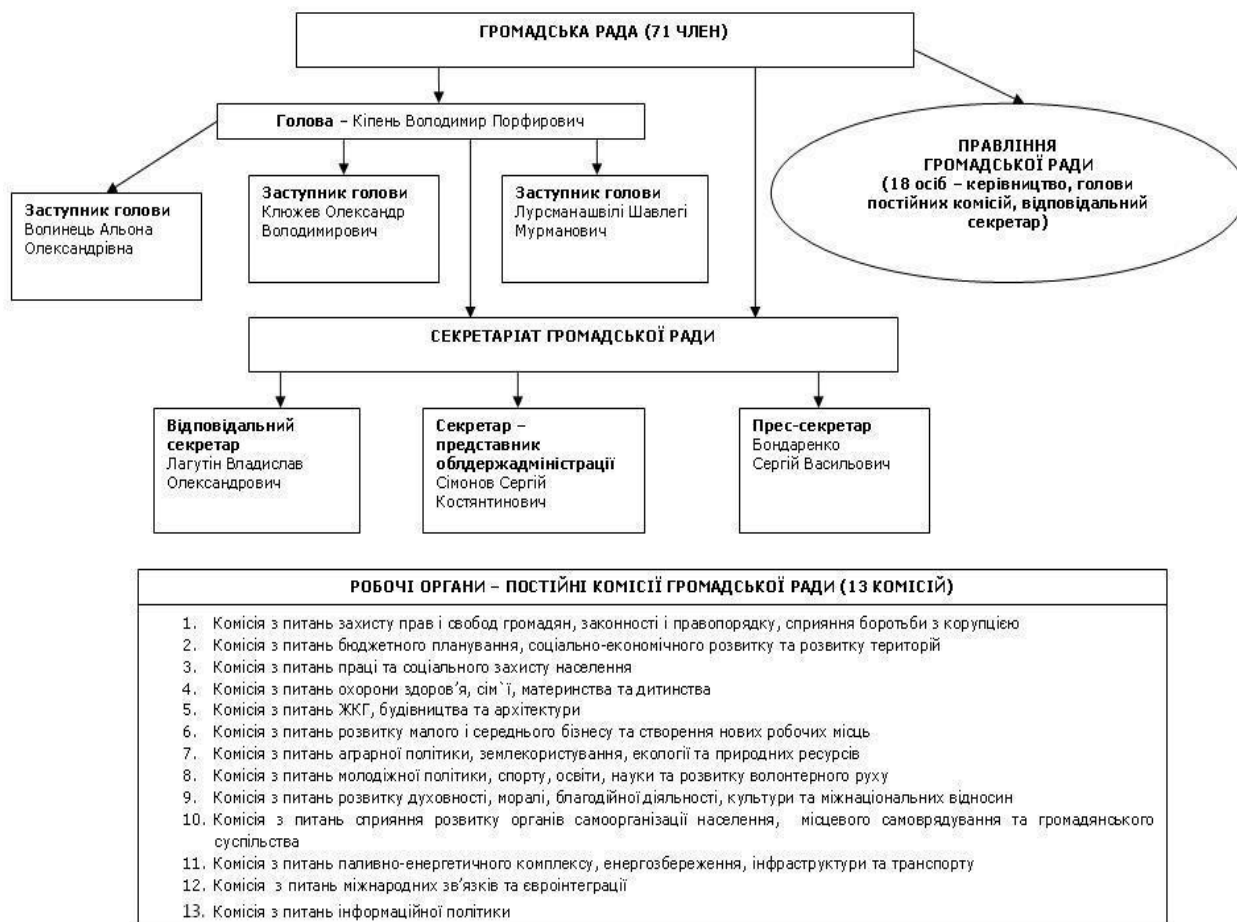
Зосередимось на першій сфері, маючи на увазі взаємозв'язок і взаємозалежність обох. Адже потуга і спроможності Громадської ради накопичені «в собі» обов'язково трансформуються в можливостях впливу на інших. І навпаки.

Перед тим, як перейти до викладу деяких суджень, зроблю одне зауваження. Даний матеріал – це звернення до колег з запрошенням до спільного пошуку засобів забезпечення більшої ефективності нашої роботи. Сказане надалі – повністю позбавлене претензій на якийсь універсалізм, а лише частка нашого скромного досвіду, яким ми хочемо поділитись.

Умови підвищення ефективності внутрішньої організації обласної Громадської ради можна, думаю, розглянути в **двох методологічних ключах**. Це - **структурно-функціональний**, зосереджений на організаційній структурі. Образно кажучи, тут мова про конструкцію «котла». І це – **біхевіоральний, поведінковий**, зосереджений на персональних характеристиках членів Громадської ради, по іншому – енергія, що наповнює котел. При невдалій конструкції нормальна робота неможлива, при енергетичних збоях – також.

Почнемо з першого. Характер внутрішньої комунікації залежить в першу чергу від організаційної структури обласної Громадської ради. В Громадській раді при ДонОДА вона наступна: голова, три заступники голови, Правління (18 осіб), секретаріат (3 особи), 13 постійних комісій

(від 5 до 12 осіб), тимчасові робочі групи тематичної направленості. Для чисельної Громадської ради – у нас це 71 представник ІГС – це, як видається, цілком прийнятна, якщо не оптимальна структура.



Другий момент – запуск взаємодії між всіма елементами структури. Тягловою силою цього процесу у нас стали Правління і Секретаріат. Перше – формуючи змістовно-проблемний порядок денний діяльності, другий – забезпечуючи всі організаційні моменти, внутрішню поінформованість членів Громадської ради та весь документообіг.

Зрозуміло, що запряжними в цьому послідовному ланцюжку елементів організації мають бути голова і його заступники. Останні є кураторами напрямків роботи – інформаційно-аналітичного, організаційного та взаємодії з іншими Громадськими радами та ІГС. Окрім цього заступники є кураторами та помічниками в роботі 4-5 постійних комісій.

Первинною організаційною ланкою є наші 13 ПК. За Положенням про Громадську раду вони - базовий елемент функціонування Громадської ради. Через них йде реалізація рішень загальних зборів, засідань правління, розпоряджень голови, вони стають також ініціаторами ідей,

постановки проблем, підготовки документів, організаторами різних публічних заходів.

З досвіду нашої роботи сформулюю дві проблеми, з якими стикаємось в намаганнях підняти ефективність постійних комісій.

1. Голови ПК: слабкий, безініціативний, недосвідчений голова здатен паралізувати роботу ПК. Голова обирається членами ПК і замінити його може також лише постійна комісія.
2. Мало спроможний склад комісії, коли сформована на принципі добровільного вибору сфери інтересів група людей не здатна до спільної компетентної конструктивної роботи.

Для прикладу, пропорції в Громадській раді при ДонОДА по спроможності наших постійних комісій наступні: 4 ПК – активні, лідери; 5 – середняки; 4 ПК – малоспроможні, недієві.

Вихід з цих проблем бачу в трьох площинах, які ми освоюємо.

1. Відкритий критичний діалог на загальних зборах і правлінні, зустрічі голови ради з проблемними комісіями. Це морально-виховні інструменти впливу. Вони спрацювали у нас щодо кількох ПК.
2. Сподіваємось більш дієвими стануть зроблені нами оргвисновки – рекомендація загальних зборів щодо зміни голови ПК – та внесені зміни до Положення про громадську раду про ротацію через півроку голів ПК. Як крайній засіб бачиться розпуск не працюючих ПК.
3. Посилення спроможності слабких ПК через організацію навчання їх членів.

Такий в загальних рисах механізм нашої внутрішньої організації та інструменти, які використовуємо для його відлагодження. Тому можливість ефективної роботи нашого «котла» з позицій його структурної організації оцінюємо позитивно.

Останнє зауваження щодо цієї сторони проблеми полягає в наступному. Запустити роботу структурних елементів Громадської ради – це половина справи. Не менш важливо і здається більш складно стає підтримання роботи в прийнятному режимі. Загальна схема може виглядати так: ЗАПУСК – ПІДТРИМАННЯ В ДІЄВОМУ СТАНІ – ПЛАНУВАННЯ – КОНТРОЛЬ ВИКОНАННЯ.

Тепер про другий - індивідуально-персональний зріз в аналізі умов підвищення ефективності роботи Громадської ради.

Громадська рада в області – дитя і зліпок з громадянського суспільства краю. В персональному вимірі це різномірність характеристик осіб, що ввійшли в Громадську раду. Тут молоді і досвідчені представники громадськості, провладні і опозиційні, партійні і безпартійні, ідеалісти і циніки, гіперактивні та пасивний баласт. Їх пропорції дають три принципово різні режими роботи Громадської ради:

1. Перегрівання і робота «вразнос», рада бурлить, емоції, протистояння, взаємні звинувачення, пар виходить у свисток.
2. «Сплячий режим», коли рада байдуже, енергія виходить на мінімальний рівень і робота практично зупиняється, колективного синергетичного ефекту діяльності Громадської ради немає.
3. Стабільна достатньо потужна робота Громадської ради з явним корисним ефектом.

Ми час від часу зриваємось і переходимо на перший режим, бачимо можливість скочування в другий та докладаємо всіх зусиль, щоб вийти на третій, оптимальний режим роботи. Висновок, до якого доходимо з практики 4-х місячної роботи нашої Громадської ради, - енергетики представників громадськості сумарно достатньо для ефективної діяльності. Проблема в її каналізації в правильному напрямі.

**Принципи, на яких стараємось організувати внутрішні міжперсональні комунікації в Громадській раді,** можна звести до наступних основних.

- Визнання права всіх на голос, на позицію, а отже і опозицію
- Деполітизація
- Формування дієздатного ядра, команди
- Навчання в дорозі
- Залучення розширене до конкретних справ
- Скидання баласту.

Вчимося на власному досвіді, а інколи і помилках, хотіли б ширше використовувати апробований позитивний досвід інших та віримо, що Громадська рада має значний потенціал розвитку і буде з часом здатна компетентно і авторитетно представляти інтереси громади в партнерському діалозі з владою.